

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA PROPINSI SULAWESI TENGAH

Erimas Manitu

Erymanitumap@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This study aimed to determine and analyze the influence of leadership style, both simultaneously and partially, on the employee performance of Central Sulawesi Board for Village Governance and Community Empowerment. The method used was survey method. The data used were primary and secondary data. This research was conducted at Central Sulawesi Board for Village Governance and Community Empowerment. Data were collected by means of questionnaires and observations of the 80 respondent employees of Central Sulawesi Board for Village Governance and Community Empowerment. The analytical tool used in this study was multiple linear regression analysis and the hypothesis testing used was F-test and T-test using SPSS for Windows 16.0. The result of multiple regression analysis showed that the leadership style had positive effects on the employee performance of Central Sulawesi Board for Village Governance and Community Empowerment. While the T-test result showed that partially the leadership style did not influence the employee performance and significantly influenced the employee work performance at Central Sulawesi Board for Village Governance and Community Empowerment.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance*

Meningkatkan citra instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*) perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya bagi setiap organisasi karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sehingga di anggap perlu untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri.

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa adalah unsur penunjang pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintah daerah dibidang pemberdayaan masyarakat yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa mempunyai kewenangan dalam menyelenggarakan tugas yaitu perumusan kebijakan teknis dalam lingkup pemberdayaan masyarakat dan pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah Desa dan Semua hal dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat dan Pemerintahan Desa daerah, Kepala Badan selaku pemegang kekuasaan penyelenggaraan pemerintah daerah adalah juga pemegang kekuasaan dalam pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa daerah yang dibantu

oleh beberapa bidang dengan sub bagian sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, guna mempermudah pelaksanaan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa daerah.

Salah satu syarat awal terciptanya *good goverment governance* yaitu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif. Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. Kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai kemampuan atau ketangkasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa mempunyai kewenangan dalam menyelenggarakan tugas yaitu perumusan kebijakan teknis dalam lingkup pemberdayaan masyarakat, dan pelayanan panunjang penyelenggaraan

pemerintah daerah. Semua hal dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat daerah, Kepala Badan selaku pemegang kekuasaan penyelenggaraan pemerintah daerah adalah juga pemegang kekuasaan dalam pemberdayaan masyarakat daerah yang dibantu oleh beberapa sub bagian sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, guna mempermudah pelaksanaan pemberdayaan masyarakat daerah

Terkait dengan gaya kepemimpinan yang ada pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa dalam upaya peningkatan kinerja para pegawainya, maka pemimpin harus mampu memahami gaya kepemimpinannya terhadap situasi dan heterogenitas kematangan para pegawainya dengan begitu gaya kepemimpinan secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan awal penulis lakukan terkait dengan gaya kepemimpinan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah lebih banyak bersifat *Laissez Faire* dimana selama ini pimpinan dalam mengambil segala keputusan sifatnya dari atas dan didelegasikan kepada bawahan, selain dari itu ada kecenderungan pimpinan kurang memberikan dukungan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* juga tercermin dari kewenangan bawahan untuk lebih leluasa berkreasi hal ini terutama bagi pegawai yang sering turun lapangan sehingga sering menemui situasi yang kadang tidak sesuai dengan yang sudah direncanakan maka disinilah kewenangan bawahan untuk mengambil keputusan.

Hal tersebut di atas tentunya memiliki keuntungan dan kerugian baik untuk pegawai maupun pimpinan itu sendiri. Keuntungan bagi pemimpin adalah tersedianya data dan informasi yang akan dia butuhkan secara cepat namun

kerugiannya adalah pemimpin tidak dapat merangkul dan mengetahui potensi pada semua pegawainya karna biasanya pegawai yang akan dia mintai untuk melakukan hal tersebut hanya pegawai tertentu saja dan bagi pegawai keuntungannya adalah dia bisa memngembangkan kemampuan dan kreativitas serta loyalitasnya terhadap pimpinan sedangkan kerugiannya adalah dia akan mendapat sanksi sosial dari teman-teman pegawai lainnya karna adanya iri hati atau pun pegawai pilihan tersebut akan merasa dirinya lebih dari pegawai lainnya sehingga terlihat lebih angkuh/sombong dan kerugian bagi organisasi adalah berupa kekacauan karena setiap pegawai bekerja menurut selera masing-masing dan tingkat kinerja para pegawai yang ada di organisasi tersebut hanya dapat dilihat dan diukur dari pegawai-pegawai tertentu saja yang merupakan pilihan dari pimpinan dari organisasi tersebut sehingga pemerataan kinerja dalam organisasi tidak dapat dilihat.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan Metode Survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (singarimbun,1997) sedangkan pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif dan kausalitas yang diuraikan sebagai berikut:

1. Pendekatan Deskriptif, yaitu suatu jenis pendekatan untuk mengkaji keberadaan obyek atau persoalan-persoalan yang ada dan tidak dimaksudkan untuk mengambil atau menarik kesimpulan.
2. Pendekatan Kausalitas, yaitu suatu jenis penelitian yang menganalisis hubungan atau pengaruh keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen

Sedangkan jenis penelitian dengan menggunakan metode survey (sugiyono 2004: 35), yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi dan data diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel, sosiologi maupun psikologis. Untuk maksud pengujian hypotesis pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian hubungan sebab akibat, yaitu satuan penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Adapun Lokasi dan Waktu Penelitian dilakukan pada Badan pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan waktu pelaksanaan penelitian selama 3 (tiga) bulan yakni dari bulan Maret s/d bulan Juni Tahun 2016. Sedangkan dalam pengambilan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) non eselon pada Badan pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sejumlah 80 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan Otokratik, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Laissz Faire secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah

Gaya kepemimpinan Otokratik, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Laissz Faire secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan

Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah hal ini memberikan gambaran bahwa kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin. Berdasarkan hasil penelitian ini gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah adalah gaya kepemimpinan Direktif hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sakra Brahma Putra (2014) pada penelitian terdahulu maka, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi secara statistik adalah signifikan.

Nilai R sebesar 0,291 atau 29,10 % menunjukkan hubungan antara variabel dependen yaitu X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 cukup erat hubungannya dengan variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (X).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoritatif (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2), gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) dan gaya kepemimpinan *Laissez faire* (X_5) ternyata secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah, Nilai kontribusi sebesar 57,40, artinya bahwa masing-masing pegawai sudah menerapkan indikator kinerja dengan baik.

Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah

Gaya Kepemimpinan Demokratis berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Demokratis adalah sebagai pemimpin yang

mendorong anggota kelompok untuk menentukan sendiri kebijakan-kebijakannya, memberi pandangan dan penjelasan tentang langkah-langkah pencapaian tujuan, memberikan kebebasan untuk berusaha menyelesaikan tugas dan berintegrasi diantara mereka, serta memberi penghargaan secara objektif. Kepemimpinan demokratis cenderung meningkatkan kebebasan anggota kelompok seperti yang dikemukakan oleh (Abd Wahid Syafar 2005:85) sedangkan menurut (Dwiwibawah dan Riyanto 2008:16-17) menyatakan, bahwa berdasarkan penelitian dan pengalaman, kepemimpinan demokratislah yang ideal dan didambahkan meskipun kepemimpinan demokratis memiliki berbagai kelemahan, namun kepemimpinan ini tetaplah paling efektif. Seorang pemimpin demokratis disegani dan dihormati, bukan ditakuti. Hal ini sangat dimungkinkan karena perilakunya dalam berorganisasi yang mampu mendorong bawahannya untuk melakukan inovasi dan kreasi. Pemimpin menghargai dan mendengarkan segala saran bahkan kritik yang disampaikan oleh bawahannya. Seorang pemimpin demokratis akan merasa sangat bangga bila bawahannya menunjukkan kemampuan kerja yang bahkan lebih tinggi dari kemampuannya sendiri.

Gaya Kepemimpinan Otoritatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah

Gaya Kepemimpinan Otoritatif berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ini tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah, karena gaya kepemimpinan tersebut cenderung bersifat

egoisme seorang pemimpin seperti yang dijelaskan pada indikator variabel penelitian ini yaitu bahwa pimpinan hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru. Hal tersebut juga berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Syafar 2005) kepemimpinan otokratik adalah sangat ditentukan oleh kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk memaksa dan kemampuan untuk pemimpin yang cenderung meyakinkan orang lain atau bawahan. Sedangkan (Rahman 2004:28) gaya kepemimpinan otokratik dimana manajemen merupakan pusat kekuasaan yang mengatur dan mengarahkan perrwujudan rencana yang telah disusun sedangkan para pegawai diminta untuk mengikuti saja keinginan dan kemauan manajemen.

Gaya Kepemimpinan Direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah

Gaya kepemimpinan direktif sebagai perilaku pemimpin yang melepaskan bawahannya untuk mencari sendiri pemahaman tentang apa yang mereka kerjakan, memberi bimbingan dan arahan khusus, meminta bawahan untuk mengikuti aturan-aturan dan prosedur-prosedur yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian terhadap variabel gaya kepemimpinan direktif mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah sesuai hasil uji nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,651 > 2,020)$ pada taraf koreksi 5% atau nilai koefisien regresi $0,05 > 0,010$

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif dapat meningkatkan kinerja

pegawai berdasarkan nilai indikator tersebut, maka senada teori yang dikemukakan oleh Abd Wahid Syafar bahwa gaya kepemimpinan direktif pada umumnya membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya.

Gaya Kepemimpinan Laissez Faire berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Laissez Faire secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = (-0,124 < 2,020)$ pada taraf koreksi 5% atau nilai koefisien regresi $0,05 < 0,010$, angka tersebut mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan Laissez Faire secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan angka tersebut dapat dijelaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan Laissez Faire tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah, hal tersebutkan memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang bebas membuat seorang pegawai bekerja sesuai dengan kemauan diri sendiri dengan tidak memperhatikan kepada beban tugas yang ada sesuai dengan kemauan diri sendiri dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing sebagai seorang aparatur pemerintah, hal itu disebabkan oleh sikap pimpinan yang memberikan kebebasan sepenuhnya kepada bawahan untuk

menentukan pekerjaannya teori yang dikemukakan oleh (Robbins2008:83): gaya kepemimpinan *laissez faire* adalah akan tetapi pekerjaan yang pada dasarnya memerlukan bantuan orang lain, pengarahan dan bimbingan, akan terlaksana dengan baik jika dibarengi dengan petunjuk atau informasi dari orang lain. Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Oleh karena itu maka kinerja pegawai menjadi rendah dan tujuan organisasi tidak dapat dicapai dengan baik.

Variabel gaya kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah. Adalah gaya kepemimpinan partisipatif sesuai hasil uji nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,165 > 2,020)$ pada taraf koreksi 5% atau nilai koefisien regresi $0,05 > 0,000$

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling sesuai dan cocok diterapkan oleh seorang pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan partisipatif hal ini diindikasikan oleh nilai koefisien regresi tertinggi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lain dengan nilai regresi gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 2,0165 dan diikuti oleh gaya kepemimpinan otokratik sebesar 0,473, gaya kepemimpinan demokratik 0,789, gaya kepemimpinan direktif 0,789 dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* sebesar -0,054

UCAPAN TERIMA KASIH

Banyak pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini, untuk itu maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada Prof. Dr. SULTAN, M.Si, dan Dr. NAWAWI NATSIR, M.Si, yang telah rela meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Wahid Syafar. 2005. *Kepemimpinan: Teori, Gaya dan Analisis PERSPEKTIF Budaya*. Untad Press, Palu
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta
- Awat, Napa J. 1995. *Metode Statistik dan Ekonometri*. Yogyakarta: Liberty
- Fitri Irianti (2009), dengan judul penelitian: *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU*, Palu
- Hersey, 2004, *Pola Dasar Kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Nurfia (2008), dengan Judul Penelitian: *Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Donggala*, Palu
- Purwanto Bb. 2006. *Desain Grafis Pengantar Tata Letak dan Tipografi* Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

- Rahman, Nurdin Abdur. 2004. *Efektivitas Penggunaan Metode Inteligensi Ganda dalam Proses Pembelajaran Fisika di SMU*. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Vol. IV No.1.
- Riyanto, 2008. “Analisis Perbandingan Likuiditas, Solvabilitas Satu kasus Pada PT. Dahana (Persero).” Magister Manajemen Universitas Pandjajaran.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ruvendi Ramlan. 2005. “Imbalan dan Gaya kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di Balai besar industri Hasil Pertanian Bogor“ *jurnal ilmiah Binaniaga* Vol 01 No 1.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor . *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, Vol. 01, No. 1 Tahun 2005.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D (Metode Penelitian dan Pengembangan)* Bandung: Alfabeta, 2012
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta
- Supranto, J. dan Limakrisna, 2007. *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran untuk Memenangkan*

Persaingan Bisnis, Jakarta, Mitra Wacana Media